臺北高等行政法院判決

110年度訴字第1206號
112年2月8日辯論終結

原　　告　元富證券股份有限公司

代　表　人　陳俊宏（董事長）

訴訟代理人　吳子毅　律師
被　　告　勞動部勞工保險局

代　表　人　白麗真（局長）

訴訟代理人　周郁芳
　　江惠美

上列當事人間勞工退休金條例事件，原告不服勞動部中華民國110年7月30日勞動法訴一字第1100002868號訴願決定，提起行政訴訟，本院判決如下：

主　文

原告之訴駁回。

訴訟費用由原告負擔。

事實及理由

一、程序事項：

被告代表人原為鄧明斌 ，於訴訟進行中先後變更為陳琄、白麗真，茲由渠等分別具狀聲明承受訴訟（本院卷第219、391頁），核無不合，應予准許。

二、事實概要：

原告所屬板橋分公司勞工何麗珍(下稱何君)民國108年11月至109年1月期間工資已有變動，惟原告未於109年2月底前覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資，違反勞工退休金條例第15條第2項規定；經被告依勞工退休金條例第15條第3項規

定，以109年12月29日保退二字第10960292500號函（下稱原處分1）核定自109年3月起逕予調整何君勞工退休金月提繳工資至適當等級，短計之勞工退休金於原告109年12月份勞工退休金內補收；另以109年12月29日保退二字第10960292501號裁處書（下稱原處分2），依同條例第52條及第53條之1規定，處原告所屬板橋分公司罰鍰新臺幣（下同）5,000元，並公布原告所屬板橋分公司名稱及負責人姓名等資訊。原告對原處分1、原處分2俱表不服，提起訴願遭駁回，遂提起本件行政訴訟。

三、本件原告主張：

㈠雇主所為給付，應同時具備「勞務對價性」及「給與經常性」二要件，始屬勞動基準法(下稱勞基法)第2條第3款所稱之工資。而對於金融機構，因依金融消費者保護法第11條之1等規定，業務人員之獎金尚需考量財務指標及非財務指標，自不具對價性而非屬工資；又若業務人員之獎金係依據雇主於特定期間、針對特定商品單方制定發放標準之專案性制度所發放者，因不具給付經常性或制度經常性，亦不屬勞基法第2條第3款之工資。

㈡由何君之薪資單顯示，其等各月領取「其他加項」差異甚鉅，甚至多有數月份業務獎金為零，但各當月均仍穩定領有本薪、業務獎金及工作獎金等薪資之狀況，又「其他加項」係由不同推廣活動之獎勵金、介紹人獎金等等組成，可證「其他加項」與勞工單純提供勞務即可穩定、經常、不論原告盈虧均可獲取之經常性給與有別，自非屬勞動基準法第2條第3款所稱工資之範圍。復如附表所述，系爭各項獎勵金係為原告針對不同商品、於不同時期，基於不同經營策略舉辦之個案性活動所發放，各專案均為短期、期間不定、且需有投信公司發行新基金始得舉辦之非常態性活動，並非繫於員工一己之力即能達成，亦非員工達成預定數字或百分比即必然發放，故原告因各專案活動所發放之獎勵金自不具常態性，僅是使用相同獎金名稱，及原告為免於每次針對新發行

之基金舉辦推廣活動需重覆撰寫獎勵金計算方式予以制度化之便宜措施。

㈢何君雖係擔任營業員，職務內容為受客戶委託買賣有價證券，並未包括推廣其他金融商品及服務，原告係基於增加營業員其他收入之目的，規劃、設計各項金融商品推廣活動，惟此不構成勞動契約之一部，且營業員並得自主決定是否參與；復綜觀系爭各項獎勵金(即期貨顧問介紹人獎勵金、通路服務介紹獎勵金、財管推廣獎勵金、證券劃撥存款專案獎勵金、信用卡推廣獎勵金)均與受託買賣有價證券無關，並非何君正常出勤、執行職務(受託買賣業務)即必然可獲取之對價。況何君若未參與上開各項獎勵金之活動，原告不會給予任何懲處，亦不影響其執行受託買賣業務應領之本薪、業績獎金及工作獎金，足見各該獎勵金確屬原告之恩惠性給予，且屬「從事非勞動契約約定之工作」之給與，非屬勞基法第2條第3款之工資。

㈣被告主張以何君為專業業務員為由認定介紹人獎勵金即附表編號1、5、11、14部分為工資云云；但實際付出勞務進行業務解說、洽談簽約及續約事宜並提供期貨顧問服務者為元富期貨公司之業務人員陳地熙，而非何君，何君並未給付任何勞務，僅因客源係經由何君介紹而來，故元富期貨公司給付介紹人獎勵金以資鼓勵，已足證明介紹人獎勵金為具獎勵性質之恩惠性給與。再者，原告為元富期貨之IB，客戶開立期貨交易受託買賣帳戶時，何君身為受託買賣營業員，依法自應向客戶詳為說明期貨交易、商品之風險及注意事項，惟此概與上述之期貨顧問業務無涉，何君縱有受託買賣營業員證照，但因無期貨顧問之證照，亦不能為有關期貨顧問業務有關行為，被告稱何君提供專業性勞務，向客戶解說期貨商品內容等，故介紹人獎勵金屬工資云云，顯與事實不符。

㈤被告主張通路服務介紹獎勵金即附表編號2及財管推廣獎勵金即附表編號4、7均屬工資云云；然通路服務介紹獎勵金即

附表編號2、4、7均係因何君本人購置基金而取得，其並未給付任何勞務，自非屬工資。

㈥被告主張證券劃撥存款專案獎勵金即附表編號3、6、9及信用卡推廣獎勵金即更正附表項次均屬何君提供勞務達成預定目標即可獲得之獎金云云；然被告並未慮及前開獎金之發放尚取決於銀行是否接受開戶、核卡及核卡後是否刷卡等非何君及原告可掌握之不確定因素，並非何君單純提供勞務即可預期取得之報酬，欠缺勞務對價性。又原告據以給付何君證券劃撥存款專案獎勵金及信用卡推廣之獎金辦法係期間限定，並針對特定商品，欠缺給付之經常性，其性質應非屬勞基法之工資。

㈦被告再主張ETF推廣獎勵金即附表編號8、15、16及債券推廣獎勵金即附表編號10、13均屬何君提供勞務而獲得之獎金云云；然前開獎金均有限定期間且不具確定性，亦非常態業務，均詳如附表所述，況原告據以發放各ETF推廣獎勵金、債券推廣獎勵金之獎金辦法、制度不僅為限定期間，且發放標準皆有不同，因而欠缺給付之經常性，又有部分獎勵金來源為發行公司提供者，原告僅代為轉發，揭彰顯ETF推廣獎勵金、債券推廣獎勵金其性質非屬工資。

㈧被告主張即使係何君自行購置基金所獲獎勵金仍屬工資云云，架空工資需與勞務給付具有對價性此一要件，況何君自行購置基金所獲獎勵金部分，係因原告於特定期間針對特定基金辦理推廣活動，其於該期間購買該檔基金始獲得該獎勵金，性質非屬勞基法之工資。

㈨附隨義務與工資給付間並無對價性，被告稱何君推廣金融商品、提供金融服務之行為，至少屬受僱者之附隨義務，與勞務相關，原告並基此給付獎勵金，而有勞務對價特徵云云，於法無據等語。並聲明：訴願決定、原處分均撤銷。

四、被告則以：

㈠依卷附原告所屬板橋分公司提供之何君108年5月至109年9月薪資明細表所示，何君之薪資結構為本薪、業績獎金、工作

獎金及其他加項。復據原告板橋分公司109年12月15日出具之說明書所載，何君領受之「其他加項」為非經常性給付之活動競賽獎勵金，依業務部門不定期舉辦之競賽活動辦法發放獎金，活動競賽名稱如附表所示之介紹人獎勵金(顧問費用20%)、通路服務介紹獎勵金（經理費收入30%）、證券劃撥存款專案、財管推廣獎勵金(淨手續費30%）、ETF推廣獎勵金、債券推廣獎勵金、推廣信用卡獎勵金(每張390元)等。經被告審核後，將上述本薪、業績獎金、工作獎金及其他加項列入何君之月工資總額計算勞工退休金月提繳工資，何君108年11月至109年1月之3個月平均工資已高於原告板橋分公司原申報何君勞工退休金月提繳工資3萬8,200元，惟原告板橋分公司未於法定期限109年2月底前覈實申報調整何君勞工退休金月提繳工資。

㈡據原告子公司元富期貨股份有限公司99年7月1日修訂之元富期貨獎金辦法參之二(原證2)，介紹人獎金，經介紹成為投顧會員者，介紹人獎金每月統計實際客戶數，於次月按實收會員金額之一部分發放，再依原證3之原告107年1月19日（第4版）之財富管理業務轉介獎金細則第3條規定略以，客戶經非辦理財富管理業務之人員轉介至財富管理部門，從事交付信託財產等業務且完成交易者，因該客戶交易或庫存之部位，轉介之人員依本辦法領取轉介獎勵。復依原證4之原告西元2019年元富證與新光銀提升證券劃撥存款專案備忘錄，新開獎勵，於活動期間內，客戶新開立證券帳戶（在元富證券沒有證券帳戶者），且以新光銀行為交割帳戶，並完成1筆證券交易，每戶營業員可得100元獎勵金等。又依原證5之原告財富管理信託業務人員獎金細則，業務人員浮動獎酬，係為信託各金融商品之淨收入（包含但不限於手續費及獎勵金等），於款項實際入帳後，依各商品獎金占比或依照各商品公告之條件，於浮動獎酬考核後始得發放。業務獎金=淨收入*各商品獎金比例*浮動獎酬考核指標得分對應之獎金發放比率。另依原證6之原告保德信投信美國投資級企業

債券基金募集獎勵方案備忘錄及原證7之原告元大新興債ETF傘型證券投資信託基金初次募集銷售獎勵方案備忘錄，按募集期間之銷售金額提供銷售人員獎勵。又依原證8之原告西元2019年推廣新光銀行信用卡活動案備忘錄，於活動期間，如申請人身分為新卡友，並於核卡90天內完成首刷（不限金額），且在次季結算前未停卡，即核予推廣人員每卡390元之推廣獎金。

㈢證券商業務日益多元化，原告所稱不定期舉辦之業務推廣活動，儼然成為其業務常態，又據原告提供之何君薪資明細、說明書、各項獎金發放辦法，可知何君108年5月至109年9月領取之「其他加項」名目繁多，幾乎每月均有推廣專案活動之「其他加項」給與，甚有數月達2項以上，已然為原告常態性工作條件內容，各次獎金之發放又有其計算方式，已具有「制度上經常性」。復觀諸原證2至8之原告公司獎金發放辦法，給與之獎金均係以何君提供勞務達特定目標或條件為發放依據，與何君之工作內容及工作表現具相當對價關係，非屬原告臨時起意且與工作無關之恩惠性給與，既具有因工作而獲得報酬之「勞務對價性」及「經常性給與」之性質，當屬勞基法第2條第3款規定之工資，或至少亦屬受僱者之附隨義務，與偶發性及與工作無關之恩惠性給與有別。

㈣何君係原告僱用之營業員，接受公司之管理、監督，並授權從事推廣、銷售及招攬期貨、信用卡、證券劃撥帳戶、國內外基金、債券等金融商品之專業性勞務，為其招攬及提供客戶服務，包含解釋商品內容、說明申購注意事項、轉送文件等，原告並訂定相關介紹金、獎金發放辦法等，顯見何君係以營業員身分，為原告之營業目的而從事招攬、銷售衍生性金融商品等業務，依約定事項規範招攬客戶，足見原告提供不特定數額獎金之方式，驅使營業員致力招攬各項金融商品業績並配合團體績效，以獲取報酬，並實現原告追求利潤最大化之目的，原告及原告隸屬之金控公司間訂定各項介紹金、獎金等發放辦法，均為營業員提供勞務達到辦法訂定之

條件，即能領取對應之各項給付，核與其勞務提供息息相關、具相當對價關係，故原告對所屬營業員何君所發放之「其他加項」，均係因具備有「工作」要素而所給予，是以何君為原告之合作對象轉介客戶及推廣基金等，當均屬何君工作項目之一，何君領取上述獎勵金係基於受僱原告身分提供勞務所得，與原告訴稱獎勵金來源為與合作對象之協議或分潤無涉。

㈤介紹人獎勵金(附表編號1、5、11、14)部分:依原告子公司元富期貨股份有限公司99年7月1日修訂之「元富期貨獎金辦法」，何君為原告僱用之營業員，提供具專業性之勞務（須持有營業員證照，非一般人可取代其職務）向客戶解說期貨商品內容及注意事項等，獲得客戶與元富期貨簽訂期貨顧問委任契約後，客戶初次簽約及續約時均給付顧問費用，何君即可取得介紹人獎勵金，該給付係何君提供具專業性之勞務招攬客戶並經客戶繳納顧問費而衍生獲致報酬的持續性勞務對價，屬工作所得的報酬，應認屬工資。

㈥通路服務介紹獎勵金(附表編號2)及財管推廣獎勵金(附表編號4、7)部分:依原告107年1月19日(第4版)之「財富管理業務轉介獎金細則」及「財富管理信託業務人員獎金細則規定」，視何君就財富管理業務提供勞務所達成的基金通路服務費收入額、各信託金融商品之淨收入額，決定該2項給付之金額，至附表項次7係依照原證5之何君考核指標分數決定給付金額比例，應認屬工資。

㈦證券劃撥存款專案獎勵金(附表編號3、6、9)及信用卡推廣獎勵金(附表編號12)部分:係依隸屬於新光金融控股股份有限公司之原告「2019年元富證與新光銀提升證券劃撥存款專案」備忘錄及「2019年推廣新光銀行信用卡活動案」備忘錄，何君提供勞務招攬客戶並達成預定目標後，即得受領此部分給付，顯屬何君提供勞務之對價，應認屬工資。

㈧ETF推廣獎勵金(附表編號8、15、16)及債券推廣獎勵金(附表編號10、13)部分:依原告「元大臺灣ESG永續ETF基金募集

獎勵方案」備忘錄、「元大新興債ETF傘型證券投資信託基金初次募集銷售獎勵方案」備忘錄、「復華中國5G通信ETF基金初次募集銷售獎勵方案」備忘錄及「復華5-7年投資等級債券指數基金募集獎勵方案」備忘錄、「保德信投信美國投資級企業債券基金募集獎勵方案」備忘錄，是何君提供專業性之勞務後依銷售之基金數額計算此等給付之金額，應認屬工資。

㈨原告稱其給付何君之108年5月份通路服務介紹獎勵金12元、同年6月份財管推廣獎勵金135元及同年9月份財管推廣獎勵金2,100元，係何君本人購買基金獲得之獎勵金云云；惟上開獎勵金應係何君工作達成特定目標或條件而發放，與購買者究係為客戶或何君本人無涉，退步言之，就算於何君該等月份工資中扣除何君自購獎勵金後，仍不影響被告依勞工退休金條例第15條第3項規定逕予調整月提繳工資至適當等級之原處分等語，資為抗辯。並聲明：駁回原告之訴。

五、上開事實概要欄所述之事實經過，關於原告未於109年2月底前覈實申報調整其所屬勞工何君退休金月提繳工資，違反勞工退休金條例第15條第2項規定；經被告先以原處分1核定自109年3月起逕予調整何君勞工退休金月提繳工資至適當等級，短計之勞工退休金於原告109年12月份勞工退休金內補收；另以原處分2，依同條例第52條及第53條之1規定，處原告板橋分公司罰鍰5,000元，並公布原告板橋分公司名稱及負責人姓名等資訊等情，為兩造所不爭執，並有原告109年12月15日說明書/含何君108年5月至109年9月薪資明細表及備忘錄（原處分卷1第11-46頁）、何君勞退個人異動查詢（原處分卷1第3頁）、原告未覈實申報調整明細表（訴願卷第196頁）、原處分1、原處分2（原處分卷1第47-49、51-52頁）、訴願決定書（本院卷第189-197）附卷可稽，洵堪認定。此外，依照上述原告109年12月15日說明書/含何君108年5月至109年9月薪資明細表及備忘錄，兩造對於本薪、獎金(業績獎金、工作獎金)部分均不爭執，僅對於「其他加

項」有所爭執(見本院卷第215頁)。經核本件爭點厥為：原告員工何君如附表所示之其他加項是否屬於勞基法第2條第3款所定之工資？

六、本院得判斷之心證

㈠按勞基法第1條規定：「為規定勞動條件最低標準，保障勞工權益，加強勞雇關係，促進社會與經濟發展，特制定本法；本法未規定者，適用其他法律之規定。雇主與勞工所訂勞動條件，不得低於本法所訂之最低標準。」第2條第3款規定：「本法用詞定義如下：……三、工資：謂勞工因工作而獲得之報酬；包括工資、薪金及按計時、計日、計月、計件以現金或實物等方式給付之獎金、津貼及其他任何名義之經常性給與均屬之。」同法施行細則第10條規定：「本法第2條第3款所稱之其他任何名義之經常性給與係指左列各款以外之給與。一、紅利。二、獎金：指年終獎金、競賽獎金、研究發明獎金、特殊功績獎金、久任獎金、節約燃料物料獎金及其他非經常性獎金。三、春節、端午節、中秋節給與之節金。四、醫療補助費、勞工及其子女教育補助費。五、勞工直接受自顧客之服務費。六、婚喪喜慶由雇主致送之賀禮、慰問金或奠儀等。七、職業災害補償費。八、勞工保險及雇主以勞工為被保險人加入商業保險支付之保險費。九、差旅費、差旅津貼及交際費。十、工作服、作業用品及其代金。十一、其他經中央主管機關會同中央目的事業主管機關指定者。」依前揭勞基法第2條第3款規定可知，所謂工資，乃指勞工因工作而獲致之報酬，只要實質上是勞工因提供勞務，而由僱主所獲得之對價，即為工資，不以該項給付具有經常性為必要，亦不問其給付項目之名義，究稱為工資、薪金、獎金、津貼或其他名目而有不同，此對照同法條第1款規定將勞工定義為「受雇主僱用從事工作獲致工資者」即明。又該款末句『其他任何名義之經常性給與』一詞，法令雖無明文解釋，但應指非臨時起意且非與工作無關之給與而言，立法原旨在於防止雇主對勞工因工作而獲得之報酬不以

工資之名而改用其他名義，故特於該法明定應屬工資，以資保護(改制前行政院勞工委員會（以下稱勞委會）85年2月10日（85）臺勞動2字第103252號函同此意旨)。至所稱經常性給與，係因通常情形，工資均係由雇主於特定期間，按特定之標準發給，在時間或制度上，具有經常發給之特性，為防止僱主巧立名目，將應屬於勞務對價性質之給付，改用他種名義發給，藉以規避高額資遣費、退休金或職業災害補償等之支付，乃特別明定其他任何名義之經常性給與，亦屬工資，以資賅括，並非在於增設條件，以限制工資範圍。故僱主以工資、薪金或津貼等以外名義之給與，不論是否具有時間或制度上之經常性，或每次領取之數額是否固定，及是否依工作量或達成預定之目標而予發放等不同給付方式，只要是勞務之對價，而非僱主基於勉勵、恩惠、照顧等目的所為之福利措施，即應列為工資。又勞基法第2條第3款工資之定義，並未排除按「件」計酬之情形，自不能逕以員工係按招攬業務之績效核給報酬，即謂該報酬非屬工資；此外，績效獎金如係以勞工工作達成預定目標而發放，具有因工作而獲得之報酬之性質，依勞基法第2條第3款暨施行細則第10條規定，應屬工資範疇，於計算退休金時，自應列入平均工資計算(87年8月20日（87）台勞動2字第035198號函同此意旨)。

㈡另外，依照勞工退休金條例第3條規定：「本條例所稱勞工、雇主、事業單位、勞動契約、工資及平均工資之定義，依勞動基準法第2條規定。」第15條第2項及第3項規定：「勞工之工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局，其調整均自通知之次月1日起生效。」「雇主為第7條第1項所定勞工申報月提繳工資不實或未依前項規定調整月提繳工資者，勞保局查證後得逕行更正或調整之，並通知雇主，且溯自提繳日或應調整之次月1日起生效。」第52條規定：「雇主違反第15條第2項、第21條第1項或第39條申報、通知規定者，處

新臺幣5千元以上2萬5千元以下罰鍰。」第53條之1規定：「雇主違反本條例，經主管機關或勞保局處以罰鍰或加徵滯納金者，應公布其事業單位或事業主之名稱、負責人姓名、處分期日、違反條文及處分金額；受委託運用勞工退休基金之機構經依第45條規定處以罰鍰者，亦同。」因而，勞工的工資如在當年2月至7月調整時，其雇主應於當年8月底前，將調整後之月提繳工資通知勞保局；如在當年8月至次年1月調整時，應於次年2月底前通知勞保局。以上規範自然係為達到增進勞工退休生活保障，加強勞雇關係，促進社會及經濟發展(勞工退休條例第1條參照)，而課予雇主至遲應於每年2月以及8月底前依照勞工之月「工資」總額覈實申報調整。

㈢經核，依照附表所示編號1至16所示之其他加項均屬被告就與何君業務內容為勞務提供有關而獲得制度性對價，要屬工資無誤。原告為相反之主張，為無理由，理由如下：

1.依照附表所示原告員工所得領取之其他加項仍有勞務付出

依照附表所示，何君領受之其他加項，乃介紹人獎勵金(附表編號1、5、11、14)、通路服務介紹獎勵金（附表編號2）、證券劃撥存款專案獎勵金（附表編號3、6、9）、財管推廣獎勵金(附表編號4、7)、ETF推廣獎勵金(附表編號8、15、16）、債券推廣獎勵金(附表編號10、13）、信用卡推廣獎勵金(附表編號12)。實則，復觀諸附表所示之原告公司獎金發放辦法，給與之獎金大抵均係以何君提供勞務達特定目標或條件為發放依據。舉例而言：

⑴就介紹人獎金(附表編號1、5、11、14)而言，依照原告子公司元富期貨股份有限公司99年7月1日修訂之「元富期貨獎金辦法」(原證2，本院卷第31-34頁)，區分為個人業務組、團體業務組，由業務員單獨或者以業務團隊為單位共同推展、招攬及受託買賣國內外期貨商品業務。從而，因本案何君為原告僱用之營業員，由其向客戶解說期貨商品內容及注意事項等，其可取得介紹人獎勵金，須經「經介

紹成為投顧會員者，介紹人獎金每月統計實際客戶數，於次月按實收會員金額....」(詳附表編號1備註欄)。從而，何君仍須經由其向客戶介紹期貨商品內容及注意事項，使客戶與元富期貨簽訂期貨顧問委任契約，何君並非未提供勞務；

⑵另以通路服務介紹獎勵金(附表編號2)、財管推廣獎勵金(附表編號4)而言，依原告財富管理業務轉介獎金細則(原證3，本院卷第35頁)第3條可知，何君領取轉介獎勵之條件，固然以客戶經「非辦理財富管理業務之人員轉介至財富管理部門」，從事該條規範業務且完成交易者為限，並由上開財富管理業務轉介獎金細則第4條標準計算轉介獎金(財富管理業務提供勞務所達成的基金通路服務費收入額、各信託金融商品之淨收入額)，然而，仍係繫於轉介之人員先就財富管理業務提供勞務；

⑶此外，何君另一份財管推廣獎勵金(附表編號7)部分，因何君108年7月考核指標達到80分以上(參照原證14，本院卷第263頁)因而領取，惟依照財富管理信託業務人員獎金細則(原證5，本院卷第45-49頁)第4條，本已規定獎金發放比率，此外，依照上開細則第2條可知，該細則所稱受託投資業務人員(以下簡稱業務人員）係指分公司營業員兼任財富管理業務人員及總公司財富管理業務人員，辦理下列項目：(一)與客戶直接接觸，依據客戶需求作財務規劃或資產配置，並涉及以信託方式受託投資金融商品者。(二)與客戶直接接觸，專職辦理金融商品銷售業務，並涉及信託方式受託投資金融商品者，又依照同細則第5條第2項，有明定獎酬考量分為財務指標以及非財務指標等情，均涉及原告員工應如何提供勞務方式，應認何君仍有提供勞務後，始依照後續客戶購買基金、財務指標以及非財務指標獎酬考量而領取獎金；

⑷此外，何君領取之證券劃撥存款專案獎勵金(附表編號3、6、9)及信用卡推廣獎勵金(附表編號12)部分，依照附表

所示，隸屬於新光金融控股股份有限公司之原告「2019年元富證與新光銀提升證券劃撥存款專案」備忘錄(原證4，本院卷第37-39、41-43頁)及「2019年推廣新光銀行信用卡活動案」備忘錄(原證8，本院卷第55-56頁)，大抵屬於何君提供勞務招攬客戶並達成預定目標後，即得受領此部分給付，顯屬何君提供勞務無誤(附表編號3、6、9、12備註欄)；

⑸另由何君領取之ETF推廣獎勵金(附表編號8、15、16)及債券推廣獎勵金(附表編號10、13)部分，依照上開附表所示，依原告「元大臺灣ESG永續ETF基金募集獎勵方案」備忘錄(原證15，本院卷第265-267頁)：「元大臺灣ESG永續ETF基金將於108/8/5開始募集，特訂定本獎勵專案鼓 勵同仁進行銷售」、「元大新興債ETF傘型證券投資信託基金初次募集銷售獎勵方案」備忘錄(原證7，本院卷第53-54頁）：「元大新興債傘型ETF基金將於108/12/18開始募集，特訂定本獎勵專案鼓勵同仁進行銷售」、「復華中國5G通信ETF基金初次募集銷售獎勵方案」備忘錄(原證17，本院卷第271-273頁)：「 復華投信中國5G通信ETF基金將於6/29～7/3開始募集，特訂定本獎勵專案鼓勵同仁進行銷售」及「復華5-7年投資等級債券指數基金募集獎勵方案」備忘錄(原證16，本院卷第269-270頁)：「復華5-7年投資等級債券指數基金將於108/8/26開始募集，特訂定本獎勵專案鼓勵同仁進行銷售」、「保德信投信美國投資級企業債券基金募集獎勵方案」備忘錄(原證6，本院卷第51-52頁)：「保德信投信美國投資級企業債券基金將於108/9/30開始募集，特訂定本獎勵專案鼓勵同仁進行銷售」。以上原告提供之各方案，性質均屬於鼓勵勞工進行銷售之用，從而，顯係以勞工招攬、推銷等藉由付出之勞務為計算標準，仍需繫於何君提供專業性之勞務，始依銷售之基金數額計算此等給付之金額；

2.簡言之，何君上開領取之獎勵金，多乃原告設計之財務指標或者視員工對於介紹多少客戶以及後續訂定契約之件數等為計算標準，其顯係以勞工招攬、推銷等藉由付出之勞務為計算標準，均與勞工勞務提供品質、專業能力及工作表現有相當關聯，是以上開獎勵金制度之財務指標與非財務指標既均繫於勞工一己勞務之付出，而得取得獎勵金，堪認系爭獎勵金具勞務對價之性質。換言之，整體觀察來看，仍與何君之工作內容及工作表現具相當對價關係，且均與原告業務內容有關，尚難謂屬於原告臨時起意且與工作無關之恩惠性給與，是以酬金制度之財務指標與非財務指標既均繫於勞工一己勞務之付出，而得取得獎勵金，堪認系爭獎勵金具勞務對價之性質。原告稱系爭獎勵金非屬工資云云，洵無足採。

3.原告發放之各項獎金已然具有制度性

⑴依照附表所示原告所發放之各項獎金，上開「其他加項」雖然名目上乃為非經常性給付之活動競賽獎勵金，並且依業務部門不定期舉辦之競賽活動辦法發放獎金(參照原處分卷1第13頁之說明書)，各次獎金之發放計算方式多乃希冀原告之員工貢獻心力創造公司(包含子公司)最大財富，且多為促銷商品、介紹客戶之方式，已具有一定程度類似性。

⑵另從附表發放時點觀之，原告大抵每月均有相關獎金，雖依照附表之名目各有不同，但大抵可區分為介紹人獎勵金性質、推廣獎勵金性質等，考量證券商業務日益多元化，原告所稱不定期舉辦之業務推廣活動，堪認成為其業務常態，又據原告提供之何君薪資明細、說明書、各項獎金發放辦法，可知何君108年5月至109年9月領取之「其他加項」名目繁多，於108年幾乎每月均有推廣專案活動之「其他加項」給與(有時每月甚至有2項以上)，自應認為屬於原告常態性工作條件內容，堪認具有「制度上經常性」。從而，原告雖主張何君領取者非每月發給，不具經常性，故原告因各專案活動所發放之獎勵金自不具常態性，僅是使用相同獎金名稱，

及原告為免於每次針對新發行之基金舉辦推廣活動需重覆撰寫獎勵金計算方式予以制度化之便宜措施等語，自難採信。

4.系爭獎勵金之性質既屬工資，而原告所屬勞工何君於108年11月至109年1月期間工資已有變動，惟原告未於109年2月底前覈實申報調整其勞工退休金月提繳工資，自屬違反勞工退休金條例第15條第2項規定。故被告依同條例第15條第3項規定，以原處分1核定自109年3月起逕予調整何君勞工退休金月提繳工資至適當等級，短計之勞工退休金於原告109年12月份勞工退休金內補收；另以原處分2，依同條例第52條及第53條之1規定，處原告所屬板橋分公司最低罰鍰5,000元，及公布事業單位或事業主之名稱、負責人之姓名，於法核無違誤。

七、綜上所述，原處分1、2認事用法並無違誤，訴願決定遞予維持，亦無不合。原告徒執前詞，訴請判決如聲明所示，為無理由，應予駁回。

八、本件事證已臻明確，兩造其餘攻擊防禦方法及聲明陳述，均與本件判決結果不生影響，爰不逐一論駁。

九、據上論結，本件原告之訴為無理由，依行政訴訟法第98條第1項前段，判決如主文。

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　15　　日

臺北高等行政法院第二庭

審判長法　官　楊　得　君

法　官　彭　康　凡

法　官　周　泰　德

一、上為正本係照原本作成。

二、如不服本判決，應於送達後20日內，向本院提出上訴狀並表明上訴理由，如於本判決宣示後送達前提起上訴者，應於判決送達後20日內補提上訴理由書（須按他造人數附繕本）。

三、上訴時應委任律師為訴訟代理人，並提出委任書。（行政訴訟法第241條之1第1項前段）

四、但符合下列情形者，得例外不委任律師為訴訟代理人。（同條第1項但書、第2項）

得不委任律師為訴訟代理人之情形	所　需　要　件
㈠符合右列情形之一者，得不委任律師為訴訟代理人	1. 上訴人或其法定代理人具備律師資格或為教育部審定合格之大學或獨立學院公法學教授、副教授者。 2. 稅務行政事件，上訴人或其法定代理人具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，上訴人或其法定代理人具備專利師資格或依法得為專利代理人者。
㈡非律師具有右列情形之一，經最高行政法院認為適當者，亦得為上訴審訴訟代理人	1. 上訴人之配偶、三親等內之血親、二親等內之姻親具備律師資格者。 2. 稅務行政事件，具備會計師資格者。 3. 專利行政事件，具備專利師資格或依法得為專利代理人者。 4. 上訴人為公法人、中央或地方機關、公法上之非法人團體時，其所屬專任人員辦理法制、法務、訴願業務或與訴訟事件相關業務者。
是否符合㈠、㈡之情形，而得為強制律師代理之例外，上訴人應於提起上訴或委任時釋明之，並提出㈡所示關係之釋明文書影本及委任書。	

中　　華　　民　　國　　112　　年　　3　　月　　15　　日

書記官　徐　偉　倫